

CUNN



コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク

通算 64 号 2021 年 7 月

東京都江東区亀戸 7-8-9
松基ビル 2 F 下町工場内
TEL 03-3638-3369
FAX 03-5626-2423



ユニオンみえ→

メーデーは独自に行ってます。
津市内の主要交差点の信号を全赤にし、
右回り U ターンするデモ行進が特色です。

←フリーター労組

「自由と生存のメーデー 2021」でサウンドデモを実施。100 人以上の参加者を集め、新宿駅東口広場にてデモと集会を貫徹しました！！！



写真で見る

コロナ禍の 2021 メーデー



きょうとユニオン→

第 31 回京都地域メーデーに約 70 名が参加。円山公園で集会後、八坂神社石段下から四条通り、河原町通りを経て京都市役所前までデモ行進。

←全国一般東京東部労組

多くのユニオンや労働組合の仲間 120 人が首相官邸前に結集。『菅政権は労働者の命と生活を守れ！』と抗議の声を上げました。



活動のヒント

コロナ禍の組合員交流・団交について

リアルで集まれない今、
組合員同士の交流は、どうしてる？



■機関紙を手元に「オンライン交流会」

今年1月から、ZOOMを使ったオンライン交流会「ZOOMでユニプレス」を不定期に行っています。コンセプトは、「組合員同士の気軽な肩の凝らない交流」。学習会のようにテーマ等は決めず、フリーに話してもらう場にしました。

とはいって、「さあ今からみんなでしゃべりましょう」と言っても成り立たない。何か一つ、会話の糸口が必要です。そこで思いついたのが機関紙。機関紙は全ての組合員に行き渡っている唯一のものです。「ユニプレス(当組合機関紙)の深ヨミ深ボリ」で呼びかけ、機関紙を手元に用意し参加してもらうことにしました。



いざ始まると、話題はユニプレスの深ボリどころか、それ以外の話題で盛り上がってますが(笑)、事前の準備が要らないのでホスト側も楽です。反応があるか不安でしたが、従来の行事には参加しない人や新入組合員の参加もありよかったです。日程は今のところ、金曜の夜8時～9時まで。ダラダラしないで1時間でピシャっと終わるよう気をつけています。【連合福岡ユニオン】

■「オンライン団交」でも団結力を示す

迫力や臨場感を補う工夫！

感染症という目に見えない危機に、組合活動も対応を迫られることになりました。パソコンさえあれば形としての「オンライン団交」は可能ですが、対面よりも迫力や臨場感に欠けることは確かです。その差を埋めるために行つた工夫を紹介します。

まずは機材を買い揃えました。パソコンとつなげるカメラを買い、組合側が全員ひとつの画面に映るようにして団結感をアピール。背後の横断幕で圧力抜群！ 相手方の画面をスクリーンに映すと臨場感が増します。巨大（に映された）敵を前に、背筋が伸びる。スピーカー付き集音マイクで、人数が多くてもスムーズに喋れるようにしました。音も綺麗なので、聞き返しが少くなり、ストレス軽減。

「オンライン団交」は会社側の緊張感が薄れるようで、ある事件では、会社側弁護士の気の抜けた不誠実答弁が発生、すぐに不当労働行為事件として労働委員会へ申し立て、調査期日の場で予想外の高額和解が成立しました。対面団交を前提にしつつ、コロナ禍も組合の力が削がれないように出来ることをしていきたいと思います。【札幌地域労組】





■オンライン団交を

- ・したことがある 14 ユニオン (1件～20件・1回～30回)
- ・したことない 7 ユニオン
- ・団交はしないが事務折衝はする 1 ユニオン (6件10回)

■オンライン団交をしない理由

- ・解決までに時間がかかるように思う。駆け引き等も難しいと思われる。
- ・文書による協議（交渉、解決案の提示等）で解決を目指した案件もある。
- ・使用者側から「オンラインで」と言われても、「広い会場で手指消毒・マスク着用・換気等の工夫をして対面で」と求めると、これまでのところ使用者側も応じている。
- ・春闘交渉は少人数なので対面で行った。
- ・機会がない。する気もない。

■オンライン団交のメリット

- ・コロナ禍で早急な開催と場所の確保が厳しい中、効率的に開催できる。日程調整がしやすい。使用者が他県でも遠方でも速やかに交渉設定できる。使用者の団交引き延ばしがなくなる。
- ・移動が楽、移動時間の節約
- ・使用者側代表者や権限者が出席する可能性がある（団交で解決しようとする意志のある場合に限る）
- ・団交内容を録音できる
- ・組合事務所に集まって交渉に臨んだので必要に応じてマイクをオフにして相談しながらできた。
- ・解雇された外国人技能実習生が他県で新たに働き始めたが、通訳者も含め参加が簡単
- ・小規模事業所で労使の人間関係が最悪の場合、直接対面して話すより、モニターを通して話すことにより、冷静、温和な話ができる。

■オンライン団交のデメリット

- ・交渉している感に欠ける。交渉が事務的になる。臨場感が出しにくい。迫力ある交渉はできない。直接対面のような圧力がかけにくい。組合員の迫力や思いが伝わりにくい。もどかしい。隔靴搔痒という感じ。組合の力を知らしめにくい。組合の強みは数の力だが、オンラインでは参加者が別々の場所にいるので組合の団結権、団体行動権、交渉力を弱めることになる。
- ・会社側の参加者の表情や態度、反応などが見えない。緊張感が薄い。話をきちんと聞いてないことも。
- ・迫真に迫りにくい。会社側弁護士が一方的に退場したので、都労委にあっせん申請したこと。
- ・難しい課題、労使の主張の対立が激しい議題は対面でないと難しいと思う。特に組合側に責め手の少ない場合、不利にしかならないと思われる。
- ・接続に手間取る。音声が聞きとりにくい。
- ・使用者が持っている書類をコピーできない。
- ・メリットはない。基本的には認めるべきではない。前例としないことを確認してから行った。

■コロナ禍での組合員交流の工夫

- ・ZOOM や LINE で参加できるようにした（執行委員会、運営会議、機関紙の企画会議）
- ・集まても 10 名以内なので対面を基本にしている。ただ、介護職など感染予防に普通以上に気をつけねばならない人は LINE グループを利用して参加することも。LINE グループは日常的な連絡にも使っている。パソコンメールを使わない人との連絡や情報共有には便利。
- ・短時間で少人数で会う機会や非公式な茶会を増やした。
- ・オンライン併用で企画すると日頃参加しにくいメンバーも参加できる。ただ、リアル会合とのバランスや、グループ討論の場合は機材数を揃える必要があり、操作と議論とで疲れる。オンラインのみの方がやりやすい。
- ・ライン相談を始めたら、組合員が継続相談してくる。複数チームで対応するので交流と学びの場になっている。
- ・飲食を伴う懇親会は中止したが、組合員が気軽に参加できるサークル活動（農園、福祉座談会、日曜日の組合員の集い等）は積極的に開催。
- ・オンラインで組合員交流会を不定期で開催。
- ・交流会、学習会等は延期。相談、情報交換は E メールや電話で行う。
- ・バーベキューなど多人数での交流は中止。新年会など飲み会も中止。学習会や研修会は、会場とオンラインを併用して開催している。
- ・参加条件に「体調良」を強調。事前予約者ののみの参加とし当日参加は不可。参加人数の倍以上の席数・空間確保。空気清浄機（滅菌系）を複数台使用。研修会、学習会、集会は 1 コマ 45 分以内。場所移動、空気入れ替え等を実施。参加者の手指消毒・検温を実施。異常が見受けられた場合は帰宅をお願いする。
- ・参加予定 20 名でも 150 名の部屋を借りて学習会を開催。
- ・広い会場で検温や換気をして飲食無しで映画 DVD 上映会を行ったら、予想より多い参加があった。組合員は、リアルな交流を求めていたと感じた。
- ・ZOOM で映画感想会（事前に映画を鑑賞し、感想を述べあう）を開催した。今後も同様の企画を予定している。
- ・機関紙は組合員をつなぐ唯一の道具なので充実を図るべく努力している。発行が滞らないよう心がけている。

* アンケートにご協力ありがとうございました！

Truth is stranger than fiction

えげつない組合攻撃

ユニオンが実際に体験した（している）驚愕の
許しがたい組合攻撃、スラップを紹介します。
「事実は小説よりも奇なり」ともに闘おう！



どこが「あんしん」だと～

東京管理職ユニオン◆あんしん財団

毎年3月18日になると胸にドンと拳をぶつけられたような感覚が蘇ります。北海道から埼玉へ、埼玉から北海道へ、茨城から鹿児島へ、神奈川から石川へ。A4のコピー用紙2枚。その2枚目にびっしり並んだ地方営業所の営業事務を担っていた女性たち10人の名前と、彼女達が生活している土地から離れすぎた営業所への転勤命令。10人いっぺんに縁もゆかりもない地方に飛ばすという、明らかに女性を狙い撃ちにした、自主退職狙いの遠隔地配転でした。

うち4人の女性たちは、長年勤めてきた会社に突然ゴミのように捨てられたと強く感じて、大きなショックを受け、メンタル疾患に罹患していました。そして疾患に苦しみながらも「こんな会社のやり方は間違っている」と、会社を訴えたのが6年前です。その闘争の間、2人が労災認定されました。つまり、国が「2人のメンタル疾患の起因性は財団にある」と認めたのです。

あろうことか、そんな労災療養中の2人に、「お前の虚偽の申告を労基署が信じた為に財団の保険料が上がったではないか。お前に損害賠償を請求する」という前代未聞の訴状が、第一芙蓉法律事務所の中野弁護士から届きました。

労災認定を受けた以降、財団は、主治医の意見を無視した複数回の面談強要、家族への聞き取り、さらには突然の実家訪問と、度重なる【嫌がらせ】を行つ

てきました。この訴状は【嫌がらせ】の最終形態に外ならず、この國から認可を受けた財団法人の非道な仕打ちに、私たちは反訴することを決め、2021年5月17日に記者会見を行いました。

記者会見当日、出席できなかった2人の代わりに、「神奈川過労死等を考える家族の会」の代表世話人である工藤祥子氏にご出席いただき、当事者の立場から、財団が行ったこの訴訟は「国に対する恫喝である」という厳しい言葉と、「これがまかり通るなら、追随する企業が出て、労働者は労災申請が出来なくなり、万が一判決が出た場合、労基署の判断も鈍る可能性をはらむ危険な裁判である」というコメントを頂きました。

まさにその通りです。この裁判は、我々「あんしん財団分会」のものだけではなく、今後の労災申請をも左右するものです。どうか今後ともご支援・ご協力をよろしくお願い致します。



プレカリアートユニオン◆ティケイ

プレカリアートユニオンと労組紛争の状態にある、大手警備会社のティケイ株式会社（影山嘉昭代表取締役）から、毎週毎週、組合事務所に10～20通程度の「怪文書」レベルの誹謗中傷の郵便物が届きます。社名入りの封筒で、社長名で、代表者印を押した「抗議書」などの書面に、組合役員、組合員、上部団体である全国ユニオンの役員の名前を列挙して、街宣活動への参加を「立派な犯罪行為」「参加する者は共同正犯」と脅し、「雲助」等の職業差別や「〇〇のクズ」「ゴミ」と罵倒する紙片や顔写真を複数同封して送りつけるという異様さです。首都圏ネットのアクションでもおなじみのように、本社に抗議の街宣をすれば、出入り口に組合を「反社」と名指し、ヘイトスピーチを含む垂れ幕を貼る始末【写真参照】。

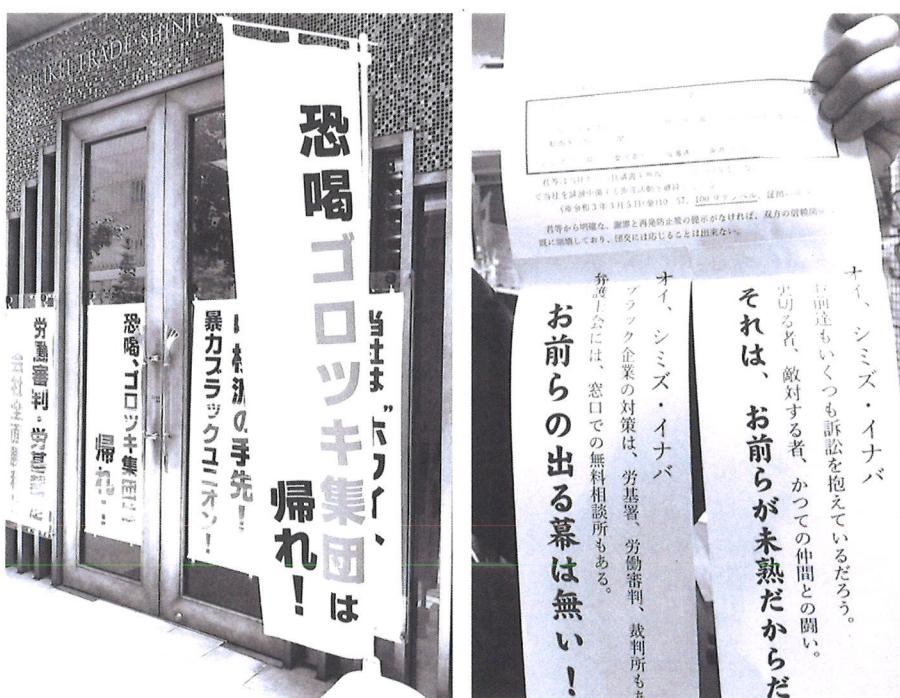
警備員が現場に直行直帰して働いていることから、ティケイでは、毎週1回、支社に勤務実績報告書を持参させられ、その際、装備の点検なども行います。明らかに労働時間なのですが、この時間についてティケイは賃金を払っていません。労働基準監督署からは指導され、未払い賃金を請求して労働審判を申立てた警備員には解決金を払いました。団体交渉で、未払い賃金を支払うよう勧

きかけたところ、1回につき500円の手当が払われるようになりました。一歩前進ですが、移動時間も含めた賃金と交通費を支払うべきです。

組合に加入して未払い賃金の請求をした警備員を、ティケイはホテルに長時間呼び出して退職届を書かせました。退職させられてしまった組合員が現在、未払い賃金の請求と地位確認を裁判で争っています。また、ティケイで働く労働者からは、コロナ禍でもサージカルマスクの着用が原則禁止されている、といった相談も寄せられました。

これらの問題について、ティケイは、プレカリアートユニオンとの団体交渉を拒否し、「怪文書」の送付を繰り返し、ティケイと労使関係にない組合員の個人宅に送付されたものも含め500通を超えるました。深夜に組合員個人宅の郵便受けに投函したり、公然化していない組合員の職場に嫌がらせの文書を送るなど、行動がエスカレートしています。また、組合の街宣活動を名誉毀損などであるとして、1000万円の損害賠償を請求するスラップ訴訟を仕掛けてきたので、組合もティケイからの文書送付や名誉毀損の掲示物について反訴し、合計約3000万円を請求し訴訟でも闘っています。これらの不当労働行為については、当然、東京都労働委員会に不当労働行為救済申立もしています。

私たちは、激しい組合嫌悪とネット右翼的な攻撃に萎縮することなく、街宣活動に取り組み、ティケイのボイコットキャンペーンを開催していきます。何卒ご支援くださいますようお願いいたします。





阪神バス車庫前でビラまき



武庫川ユニオン◆ATS

市民の足を守ろう！と、闘争開始

尼崎市バスは2016年3月末で公営交通を廃止し、阪神バスに事業譲渡しましたが、尼崎市が株式の70%を保有する第三セクター的な「尼崎交通事業振興株式会社（ATS）」は存続し、一部自主路線を持ち、あとは阪神バスから事業委託を受け、公共バス事業を継続してきました。ATSには企業内労働組合が存在し、二重加盟で武庫川ユニオン尼崎交通分会も存続していました。

尼崎市が保有するATS株を阪神バスに売却すると決めたのを受け、2020年5月、分会委員長や企業内組合役員らが「株式を売却されたら阪神バスに吸収される」「従業員に雇用不安が広がっている」「皆が阪神バスへの株式売却に反対している」と、株式売却に反対するほぼ全従業員の署名を携え、武庫川ユニオンに加入したいと事務所を訪れてきました。彼らは、「阪神バスの労働者は挨拶もしてくれない」「いつも下に見られている」「一緒に働きたくない」「株式が売却されたら労働時間が長くなる。株式売却を阻止したい」と訴えました。

武庫川ユニオンは、企業内組合と合同で闘う方針を確認、尼崎市に株式売却反対を申入れました。

フグ屋での会合と大量脱退

ところが、団体交渉直前に、会社が、ユニオンや組合員でもある課長や所長に内緒でフグ屋で会合したことが発覚。部長は、課長に秘密で会社費用を出し、バス運行総責任者である所長にも内緒で当事者たちの勤務調整までしていました。

団体交渉にはフグ屋に同席した役員も出席。ユニオンは、支配介入の不当労働行為だと追及し謝罪を求めましたが、社長は、「食べる前に話をした。

組合員の方から話合いを求めてきた。不当労働行為ではない」と開き直り、交渉は決裂。

更に、会社は後日、フグ屋での会合を目撃した組合員を呼び出し、「お前はどっちの味方や」と圧力を加える支配介入まで行なってきました。また、団体交渉の直後に社用車で帰宅途中、不当労働行為であることが分かっているかのような会話がドライブレコーダーに残されました。

ユニオンが県労委に救済申立を行った当日、大半の組合員の脱退届がユニオンに届けられました。おまけにユニオン組合員がいる企業内組合まで脱退し、新たな企業内労働組合を結成。彼らは、株式売却に同意したら解決金を支払うという会社提案に乗り、お金を手にしようと動き出したのです。

尼崎市は責任を取れ！

ユニオンは県労委での勝利を確信していますが、会社内の人間関係はズタズタにされてしましました。会社は県労委に証拠として、脱退組合員たちのグループラインメールを提出。そこには、残った組合員を「アホな4人」と言い、「潰しに行きます」と、別の企業内組合への加入を呼びかけていました。会社はこれを不当労働行為でない証拠だとうのです。何の根拠もなくアホ呼ばわりし、潰しにいくと宣言したユニオン脱退者を会社は勇気ある行為と称えました。会社が敗北し、後ろ盾を失った彼らはこれからどうしていくのか心配です。

ATS(株)の最大株主は尼崎市であり、取締役を派遣しています。社長は市のOBです。もはや会社は解決能力も運営能力も失っています。尼崎市は、労組法違反を放置した事実は収賄事件以上に深刻な不祥事であることを知らねばなりません。

北大阪ユニオン◆不良弁護士

労働者の生活や権利など顧みることなく使用者側の立場で労働問題を扱い、企業利益最優先で活動する弁護士は、昔からいました。そういう企業弁護士は労働法令を熟知し、明白な法律違反は巧妙・狡猾に回避するので労組にとっては手ごわい相手ですが、いたずらに紛争を長期化させたり無用なトラブルを招くことはなく、ある意味「プロ」として一定の常識は心得ていました。ところが近年、単に質の悪い、レベルの低い、「トンデモ弁護士」「チンピラ弁護士」にしばしば遭遇します。彼らは労働法などお構いなしで、社会人としての常識すら欠落しているようです。

北大阪ユニオンで今までに進行中の事例です。兵庫県尼崎市内の病院でレントゲン技師として働く組合員Kさんが、技師長から仕事上のミスにつき執拗に叱責を受けました。業務上指導としては行き過ぎだとして抗議したところ、無期雇用を有期雇用に転換すると通告してきました。厳しく抗議し撤回させましたが、嫌がらせは続き、ついにKさんにこんな怪文書を送り付けてきました。「昨年、脳梗塞を発症、療養を余儀なくされた。これはKさんの仕事上のミスがストレスとなったものだから慰謝料を払え。期日までに払わない場合、裁判を起こす」云々。驚くべきことに、この「脅迫状」は代理人弁護士名での内容証明となっていました。病院は関係なく、技師長個人が弁護士に依頼したものです。「貴殿のため過大な業務や心労が多く、そのため令和2年9月にはイラっと来た際に脳梗塞となり呂律が回らなくなりました」って小学生の作文か?! 誤字もあり、日本語としておかしな文章で、本当に弁護士が書いたのか信じがたいレベルです。その西田広一弁護士をネット検索すると、事件放置で弁護士会から懲戒処分を受けた前歴のある札付きの不良弁護士のようです。無視していたら、損害賠償訴訟を吹っかけてきました。ユニオンは、応訴は当然として、訴権乱用で反訴を検討中です。

他に、こんな事例もあります。美容整形クリニックの子会社が経営するエステサロンの閉鎖に伴う

解雇事件。母体であるクリニック側が団体交渉を拒否した（何の回答もよこさなかった）ため、ユニオンは、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立て、並行して、クリニック前で抗議行動を開始。店舗は閉鎖され、原職復帰は不可能でしたので、金銭和解での早期解決を望んでいました。代理人弁護士は県労委の調査期日にドタキャンを繰り返し、やっと出てきたと思ったら、「和解の意思は全くない」と。さらには、雇用関係不存在確認請求訴訟も起こしてきました。ユニオンは、当初から、母体であるクリニックと直接の雇用関係はないことを前提にしているのなぜ?! すると突然、別の弁護士から電話があり、「前々からクリニック側は和解を望んでいた。前代理人は解任するので、今後は当職と折衝を」と。はあ、なんのこっちゃ!

弁護士と会社がどういう契約を結んでいるのかはわかりませんが、「月〇円」なら紛争が長引くほど金になるだろうし、不要な裁判でも起こせば着手金は取れるし、紛糾するほど儲かるわけで、不良弁護士が事態をこじらせていたのでしょう。店舗閉鎖・解雇から約1年、膠着状態が続いていましたが、新たな弁護士が出現後ほどなくして、それなりの条件で和解しました。

2006年に新司法試験制度が始まって15年。合格しやすくなったことで弁護士の質が落ち、数が激増したことで食えない弁護士も増えたということが背景にあるのかもしれません。だとすれば、今後も不良弁護士に遭遇する機会は増え続けるのかもしれません。



この件は、これまでの裁判の流れを示すもので、貴殿のため通知人に過大な業務や心労が多く、そのため令和2年9月にはイラッと来た際に脳梗塞となり呂律が回らなくなりました。
そこで、病院に貴殿の解雇等を検討して欲しい旨由上者たが、病院は解雇しないといふ

新連載

先輩からひと言

その1



木越陽子さん

元・全国ネットワーク共同代表

は私の片思いでいいのです。私からユニオンと花岡事件を取つたら何も残らないということを私自身が一番承知していました。

秋田の「おおだてユニオン」に30年在籍していました。1989年に連合が結成された際、書記として連合秋田に採用されました。それまでは東京で大学図書館の司書として働き、大館に帰つてからは町の図書館司書をしていましたが、非常勤特別職の身分で交通費も有給休暇もなく7年働いたところで連合から声をかけられたのが40歳の時でした。そこで個人加盟の労働組合おおだてユニオンと出会いました。

連合の書記の仕事とユニオン、労働会館の運営と花岡事件を脇目も振りずに取りくむ日々で、給料は連合からだけ貰っていました。ある日、「木越さん、身体障碍者手帳を貰つてやろうか」と言われて、首が左に曲がっていることに気がつきました。治るのに時間がかかりました。

どの仕事も自分の思いと相手の反応は擦れ違でしたが、ユニオンと花岡事件

報われることもなく見返りもない仕事を続けてこられたのは、ユニオンという場が私にとって支えであり救いだったからだと思っています。そして、ユニオンをとおしてネットワークに加盟する全国の皆さんと出会えたことが一番の財産です。運営委員会に出席することは、知識と活力をもらうビタミン剤のようなもので、大館に帰つたらまた頑張るぞと思えました。

「先輩からひとこと」という原稿依頼でしたが、私はユニオンネットワークの先輩ではありません。本当の先達は、連合ができるまでの組合運動を展開してきたピカレスクな人たちだと思っています。そして私にとっては、自分で闘う意思を持つ相談者こそが先輩です。ユニオンはそれを支えるまでの受け皿であり、闘う意思を持つ相談者との出会いがユニオンを成長させるとともに、勇気となつて自分の中に残つていきました。ユニオンをおとした数々の出会いと困難に感謝しています。